

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andjarwati, Tri. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 1. No. 1. Hal. 45-54.
- Ando, Umar, Agustina. (2017). Gambaran Faktor-Faktor Stres Kerja Caregiver Dalam Melayani Pasien Gangguan Jiwa di Yayasan Galuh Kota Bekasi 2017. *Jurnal Persada Husada Indonesia*. Vol. 4 No. 14. Hal. 2.
- Arifin, Zainal. (2011). *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arwin, dkk. (2019). Analisis Stres Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. In Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS). Vol. 1. No. 1.
- Aryani, Andhika Devi, Wibowo Setiyo Nugroho dan Nur Wening. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen EBISMEN*. Vol. 1. No. 4. Hal. 281-305.
- Bangun, Wilson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Biru, Mega., Hamidah Nayati Utami dan Yuniadi Mayowan. (2016). Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 39. No. 2.
- Damayanti, Silviana dan Sri Harini. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perwita Margasakti Jakarta. *Jurnal Visionida*. Vol. 4. No. 1. Hal. 45-55.
- Dewi, U. dan Satrya, A. (2012). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Depok.

- Ellyzar, Nova, Mukhlis Yunus dan Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah* Vol. 1. Hal. 37.
- Gemina, Dwi, Samsuri, dan Siti Mutiara Salma. (2021). Kinerja Karyawan PT. Jakarana Tama Ciawi-Bogor dengan Pendekatan Motivasi Kerja, Disiplin dan Kemampuan Kerja. *Jurnal Visionida*. Vol. 7. No. 1. Hal. 22-32.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Aplikasi IBM SPSS 23 (edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juniati. (2021). *Pengaruh Stres, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo*. Palopo: Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Kadirsman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Perkasa.
- Lantara, D., dan Nusran, M. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Mudhiarta Utama, Wayan, Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Muharto dan Ambarita Arisandy. (2016). *Metode Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Permatasari, Prasetio. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pikiran Rakyat Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA)*. Vol. 2. No. 1. Hal. 89.

- Rinaldo, Jhon, Novi Yanti dan Anggia Mardaleni. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. FIF Group Padang. *Jurnal Matua*. Vol. 4. No. 4. Hal. 667-682.
- Robbins dan Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Septiana, A., Sri Harini dan Sudarijati. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Humaniora*. Vol. 9. No. 1. Hal. 34-47.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soemohadiwidjojo, Arini T. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sungadji, E. M. (2013). *Perilaku Konsumen Pendekatan Praktis Disertai Himpunan Jurnal Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sunyoto, Danang (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Taufik, Iman, Sri Harini, dan Sudarijati. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Visionida*. Vol. 7. No. 2. Hal. 155-171.
- Vancapho, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Waluyo, Minto. (2009). *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wardani, Madiyan Riza Kusuma. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Seluler (Telkomsel) Branch Yogyakarta. Yogyakarta: Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN Veteran Yogyakarta.

Wibowo, I. G. P. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan UD. Ulam Sari Denpasar. Denpasar: Tesis Program Magister, Magister Manajemen Universitas Udayana.

Yuningsih, Erni, Sri Harini dan M. Gusnul Rifky. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. Jurnal Visionida. Vol. 6. No. 1. Hal. 47-59.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Lembar Kuesioner

KUESIONER

Pengaruh Stres, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Satria Mandiri

Saudara/saudari responden yang terhormat,

Bersama ini, kami mohon kesediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner yang dibawah ini. Informasi saudara/i berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi kami dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

I. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Pekerjaan/Bagian :

II. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda Check list (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat saudara. Kreteria penelitian :

STS : Sangat Tidak Setuju = skor 1

TS : Tidak Setuju = skor 2

KS : Kurang Setuju = skor 3

S : Setuju = skor 4

SS : Sangat Setuju = skor 5

Daftar Pernyataan Variabel Stres (X₁)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Beban Kerja yang Berlebihan						
1	Saya bekerja dengan beban yang berlebih sehingga cenderung merasa bekerja dibawah tekanan					
2	Saya bekerja dengan beban yang berlebih sehingga merasa kelelahan					
Tekanan atau Desakan Waktu						
3	Saya bekerja dibawah tekanan waktu sehingga menyebabkan kegelisahan					
4	Saya bekerja dibawah tekanan waktu sehingga menyebabkan kecemasan					
Kualitas Supervisi						
5	Saya merasa supervisi yang jelek mendorong terjadinya stres kerja sehingga bekerja dibawah tekanan					
6	Saya merasa takut bertanya jika dihadapkan dengan kesulitan karena pekerjaan					

Daftar Pernyataan Variabel Motivasi (X₂)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Kondisi Kerja						
7	Kondisi lingkungan kerja aman dan nyaman					
8	Ruangan tempat bekerja bersih dan rapih					
Pengakuan atau Penghargaan						
9	Saya mendapatkan pujian apabila hasil kerja saya sesuai dengan target perusahaan					
10	Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan rekan kerja					
Tanggung jawab						
11	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu					
12	Setiap tugas yang telah dibuat dan ditetapkan oleh atasan, saya melakukan dengan penuh tanggung jawab					

Daftar Pernyataan Variabel Kompensasi (X₃)

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Gaji						
13	Saya merasa puas atas gaji yang diberikan					
14	Pemberian gaji dapat memotivasi saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik					
Insentif						
15	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan					

16	Saya akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif					
Tunjangan						
17	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan					
18	Tunjangan pendukung kerja sudah sesuai dengan apa yang saya harapkan					

Daftar Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Kualitas Kerja						
19	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
20	Saya mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian					
21	Saya mampu menghasilkan pekerjaan diatas rata-rata					
22	Saya mengikuti prosedur yang ada di perusahaan sehingga kualitas pekerjaan tetap terjaga					
Kuantitas Kerja						
23	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan					
24	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas					
Tanggung Jawab						
25	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan					

LAMPIRAN 2 : Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Stres

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Stres (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	,673**	,382*	,428*	,156	,449**	,698**
	Sig. (2-tailed)		,000	,023	,010	,370	,007	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	,673**	1	,541**	,423*	,232	,446**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,011	,179	,007	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	,382*	,541**	1	,612**	,539**	,614**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,023	,001		,000	,001	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	,428*	,423*	,612**	1	,541**	,570**	,786**
	Sig. (2-tailed)	,010	,011	,000		,001	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	,156	,232	,539**	,541**	1	,547**	,659**
	Sig. (2-tailed)	,370	,179	,001	,001		,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	,449**	,446**	,614**	,570**	,547**	1	,804**
	Sig. (2-tailed)	,007	,007	,000	,000	,001		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Stres (X1)	Pearson Correlation	,698**	,740**	,819**	,786**	,659**	,804**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Motivasi Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	,694**	,358*	,650**	,741**	,217	,861**
	Sig. (2-tailed)		,000	,035	,000	,000	,211	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,694**	1	,305	,279	,431**	,074	,690**
	Sig. (2-tailed)	,000		,075	,104	,010	,673	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,358*	,305	1	,485**	,371*	,412*	,663**
	Sig. (2-tailed)	,035	,075		,003	,028	,014	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	,650**	,279	,485**	1	,767**	,314	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000	,104	,003		,000	,067	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	,741**	,431**	,371*	,767**	1	,263	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,028	,000		,127	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	,217	,074	,412*	,314	,263	1	,511**
	Sig. (2-tailed)	,211	,673	,014	,067	,127		,002
	N	35	35	35	35	35	35	35
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	,861**	,690**	,663**	,776**	,815**	,511**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Kompensasi (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	,150	,008	,058	,070	,118	,474**
	Sig. (2-tailed)		,389	,965	,743	,690	,498	,004
	N	35	35	35	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	,150	1	-,064	,383*	,262	,144	,481**
	Sig. (2-tailed)	,389		,715	,023	,129	,410	,003
	N	35	35	35	35	35	35	35
X3.3	Pearson Correlation	,008	-,064	1	,429*	-,094	,235	,451**
	Sig. (2-tailed)	,965	,715		,010	,591	,173	,007
	N	35	35	35	35	35	35	35
X3.4	Pearson Correlation	,058	,383*	,429*	1	,226	,388*	,697**
	Sig. (2-tailed)	,743	,023	,010		,191	,021	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X3.5	Pearson Correlation	,070	,262	-,094	,226	1	,589**	,590**
	Sig. (2-tailed)	,690	,129	,591	,191		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X3.6	Pearson Correlation	,118	,144	,235	,388*	,589**	1	,725**
	Sig. (2-tailed)	,498	,410	,173	,021	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Kompensasi (X3)	Pearson Correlation	,474**	,481**	,451**	,697**	,590**	,725**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,003	,007	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Kinerja Karyawan (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	,075	,431**	,350*	-,019	,101	,048	,475**
	Sig. (2-tailed)		,667	,010	,039	,912	,564	,786	,004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	,075	1	-,110	,191	,203	-,077	,332	,481**
	Sig. (2-tailed)	,667		,528	,272	,241	,659	,051	,003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	,431**	-,110	1	,045	,064	,264	,115	,431**
	Sig. (2-tailed)	,010	,528		,799	,714	,125	,512	,010
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	,350*	,191	,045	1	,312	,006	-,042	,467**
	Sig. (2-tailed)	,039	,272	,799		,068	,971	,810	,005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	-,019	,203	,064	,312	1	,491**	,240	,678**
	Sig. (2-tailed)	,912	,241	,714	,068		,003	,166	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	,101	-,077	,264	,006	,491**	1	,157	,547**
	Sig. (2-tailed)	,564	,659	,125	,971	,003		,368	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.7	Pearson Correlation	,048	,332	,115	-,042	,240	,157	1	,552**
	Sig. (2-tailed)	,786	,051	,512	,810	,166	,368		,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,475**	,481**	,431**	,467**	,678**	,547**	,552**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,003	,010	,005	,000	,001	,001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 3 : Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Stres

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,789	7

2. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,779	7

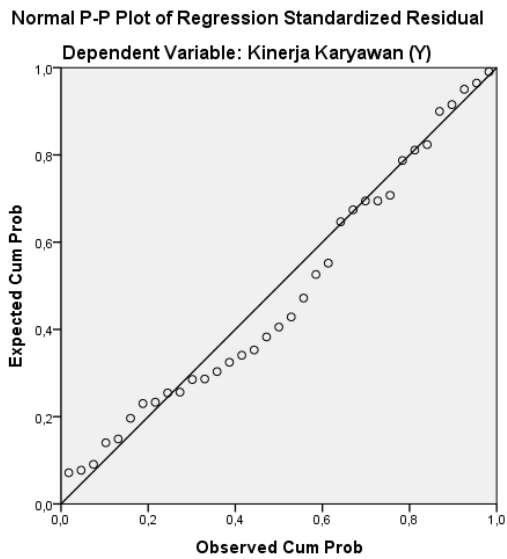
3. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,721	7

4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,708	8

LAMPIRAN 4 : Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,31172010
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,118
	Negative	-,062
Test Statistic		,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

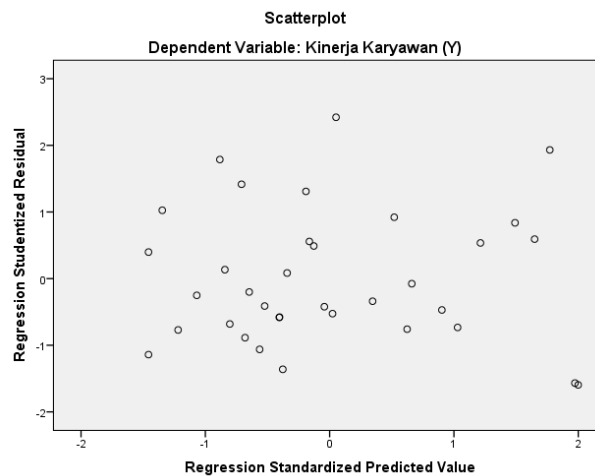
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN 5: Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10,261	3,329		3,082	,004		
	Stres (X1)	-,205	,072	-,266	-2,830	,008	,973	1,028
	Motivasi Kerja (X2)	,610	,068	,876	8,979	,000	,901	1,110
	Kompensasi (X3)	,262	,096	,270	2,736	,010	,881	1,135

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

LAMPIRAN 6 : Uji Heteroskedastisitas



LAMPIRAN 7 : Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,261	3,329		3,082	,004
	Stres (X1)	-,205	,072	-,266	-2,830	,008
	Motivasi Kerja (X2)	,610	,068	,876	8,979	,000
	Kompensasi (X3)	,262	,096	,270	2,736	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

LAMPIRAN 8 : Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 ^a	,734	,708	1,374

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Stres (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

LAMPIRAN 9: Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 ^a	,734	,708	1,374

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Stres (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

LAMPIRAN 10: Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161,385	3	53,795	28,506	,000 ^b
	Residual	58,501	31	1,887		
	Total	219,886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Stres (X1), Motivasi Kerja (X2)

LAMPIRAN 11 : Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,261	3,329		3,082	,004
Stres (X1)	-,205	,072	-,266	-2,830	,008
Motivasi Kerja (X2)	,610	,068	,876	8,979	,000
Kompensasi (X3)	,262	,096	,270	2,736	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)